



TITLE:

フランチャイジーの労働者性に関する日独比較研究(Abstract_要旨)

AUTHOR(S):

青木, 克也

CITATION:

青木, 克也. フランチャイジーの労働者性に関する日独比較研究. 京都大学, 2020, 博士(法学)

ISSUE DATE:

2020-03-23

URL:

<https://doi.org/10.14989/doctor.k22215>

RIGHT:

学位規則第9条第2項により要約公開

(続紙 1)

京都大学	博士（法学）	氏名	青木 克也
論文題目	フランチャイジーの労働者性に関する日独比較研究		
<p>（論文内容の要旨）</p> <p>本論文は、フランチャイズ契約の一方当事者であり、契約形式上は独立した事業者として扱われるフランチャイジー（加盟者）が、契約の相手方であるフランチャイザー（本部）との関係で事実上従属的な地位に立つ場合が少なくないことに鑑み、フランチャイジーに対する労働法的保護の可能性とその内容について検討したものである。</p> <p>フランチャイジーの労働者性という問題は、日本においてはごく近年になって顕在化したものであるが、ドイツにおいては遅くとも1980年代から裁判例及び学説上の議論の蓄積が見られる。また、両国における労働者性判断の基準及び方法は類似している上、いずれもフランチャイズ契約の規制に特化した法律を持たず、民法や経済法など様々な法律が適用される点でも共通している。そこで、本論文では、上記問題について日独の比較を行うことにより検討を行うものである。</p> <p>第1章では、我が国における労働者性の判断基準及び方法を明らかにした後、フランチャイジーの労働者性がどのように判断されているかを検討する。</p> <p>現在の通説的見解は、いずれも従属性概念を基本としつつも、労働基準法上の労働者概念と労働組合法上のそれを区別しているとして、それぞれについての判断要素を検討している。その上で、最近、現れ始めた判決や労働委員会の命令について検討を行い、一般的な労働者性の判断とは異なり、事業者性の要素を中心とした判断がなされている点が特徴であると指摘する。</p> <p>第2章では、ドイツにおける労働者性の判断基準及び方法が検討された後、フランチャイジーの労働者性について判断した判決を検討する。なお、ドイツ法においては、「労働者」に加え、「労働者類似の者」という概念が存在し、後者にも、労働協約の適用や労働裁判所の管轄等、労働法の一部の規範が適用される。フランチャイジーに関しても、両概念への該当可能性が問題となるため、両方について検討を行っている。</p> <p>ドイツにおいても、この問題に関する裁判例は少ないが、その中には労働者性又は労働者類似性を認めたものと、否定したものが存在するため、判断が異なるに至った理由を分析する作業を行っている。その結果、否定する判決の場合には、フランチャイズ契約に通常見られるようなフランチャイジーの権限（フランチャイジーの義務や拘束）を、労働者性を基礎づける事情とはみなさない傾向があるのに対し、肯定する判決の場合には、それらについても純粋に労働法的な観点から評価を行っている点に違いがあると指摘する。</p> <p>第3章では、以上の検討に基づいて、フランチャイジーの労働者性判断に関する自説を展開する。</p> <p>まず、要件論に関しては、フランチャイズ契約については、類型的に労働法の適用</p>			

対象から除外すべきとの見解が存在するところ、労働法的な保護が必要な場合がある限り、個別具体的な判断を行った上で、労働法の適用の可否を判断すべきであると指摘する。

その上で、傭車運転手の労働者性を判断した横浜南労基署長事件最高裁判決（平成8年11月28日判例時報1589号136頁）を再検討し、同判決は「業務の性質上当然に必要」となる相手方の指示は労働者性を基礎づける事情とは見ていないが、そこで想定されているのは、あくまで「対象業務」から生じる必要性であり、他方、フランチャイズ契約の場合には、それに加えてフランチャイズシステムをより効率的に機能させるため、より広範囲の指示や拘束が定められており、上記最高裁判決に従っても、それらは労働者性を基礎づける事情として評価されることになるのではないかと指摘する。また、フランチャイジーの場合、フランチャイザーから労務の対価が支払われていると認めることが可能か、又、自ら従業員を雇用している場合にも労働者性を認めるのか、といった問題を生じるが、それらについても労働者性判断の一般的基準を適用する中で個別に判断すべきことを指摘する。

次に、フランチャイジーに労働者性が認められた場合の効果であるが、労働組合法上の労働者性が認められる場合には、フランチャイジーの団体は労働組合としての地位を認められ、団結権、団体交渉権、争議権が認められるとともに、要件を満たせば不当労働行為制度による保護も受け、労働協約が締結されれば、規範的効力も認められるとする。また、労働基準法上の労働者性が認められる場合には、労働組合法の適用が当然に認められるほか、労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、最低賃金法、労働契約法などの個別的労働関係法上の諸法規がすべて適用されることになるとする。

最後に、労働法と経済法の適用関係を検討し、結論として、フランチャイジーに労働者性が認められる場合であっても、独占禁止法上の「事業者」に該当することは妨げられず、フランチャイズ関係に対する労働法的規制と経済法的規制は理論上両立すると指摘する。

(論文審査の結果の要旨)

本論文は、フランチャイジーに対する労働法適用の可否を検討するものである。

我が国においては、近年、フランチャイジーの団体がフランチャイザーに対して団体交渉を申し入れるという事案が生じたことから、この問題が顕在化した。したがって、本論文は、議論が始まったばかりの問題に取り組むもので、新規性のある研究である。また、本論文は、我が国に先んじて裁判例や学説が展開されているドイツ法との比較研究を行うものであるが、ドイツ法には「労働者類似の者」という特有の概念が存在することについても十分目配りをしており、全体として堅実な比較法研究と評価できる。

問題の性質上、まず労働者概念について検討を行う必要があるが、この問題については労働法の発生当初から膨大な議論の蓄積がある。本論文においても、日本法及びドイツ法について、現在の議論状況を丁寧に分析している。とりわけ、個々の判断要素に関する分析は詳細であり、又、我が国の最高裁判例の分析には従来にない指摘も見られ、これらは本論文の優れた点の一つである。歴史的分析等はされていないが、本論文のテーマとの関連では必要十分な基礎作業を行っているとは評価できる。

フランチャイジーの労働者性判断については、ドイツにおける判断方法を詳細に分析している。ドイツにおいても、この種の事案に関する裁判例は多くないが、各事案の相違点を浮き上がらせるために、裁判例においてどのような事実が認定されており、それらがどのように評価されているかを詳細に分析している。その結果、事案としてそれほど相違しないにもかかわらず、判断が異なる場合があり、その相違はもっぱら判断基準ないし方法の相違によるものであることを明らかにしている。そして、そのような判断方法の相違が、我が国においても見られることを指摘し、それを踏まえて自説を展開している。この点は、ドイツ法に関する新たな知見を提供すると同時に、それを我が国における検討においても活用するものであり、比較法研究に基づき着実に成果を出したものと評価できる。

もっとも、本論文には、要件論に焦点を絞り過ぎてしまい、法的効果との関連についての考慮が乏しいという問題がある。労働者性を認めた場合の集団的労働関係の有り様等についてなお検討することが必要であるが、本論文が比較法研究により新たな問題について論点を明らかにした意義は大きいと言える。

以上の理由により、本論文は博士（法学）の学位を授与するに相応しいものであり、かつ、学界の発展に資するところが大きく、特に優れた研究であると認められる。また、令和2年1月29日に調査委員3名が論文内容とそれに関連した試問を行った結果合格と認めた。

なお、本論文は、京都大学学位規程第14条第2項に該当するものと判断し、公表に際しては、当該論文の全文に代えてその内容を要約したものとすることを認める。

要旨公表可能日： 年 月 日以降